

DERRIGORREKO JUBILAZIOAREN INGURUKO ZENBAIT GOGOETA

1. Lan-zuzenbidean eta Gizarte Segurantzaren arazoak eta eztabaidak sortu dituen erakunderen bat izatekotan, derrigorreko jubilazioa da hori. Bada, doktrinan eta jurisprudenzian, asko dira erakunde horren aldeko zein aurkako arrazoiak, erakunde horren baliagarritasunaz edo komenigarritasunaz ari direnak. Konstituzio Auzitegiakak ere epai garrantzitsuak eman ditu, derrigorreko jubilazioaren arauketari estu lotutako hainbat betekizun Konstituzioarekin bat datozen erabakitzeke.

2. Kontzeptuaren inguruan izan bada, halaber, erakunde horrek duen izaera korapilatsu eta gatazkatsuen zenbait zantzu.

Esangura horretan, derrigorreko jubilazioaren kontzeptua ez da batere egokia¹.

Derrigorreko jubilazioa aipatzean, badirudi jubilazioaren ondoriozko pentsioa jasotzera derrigortzen dela. Alabaina, derrigorreko jubilazioaren xedea guztiz kontrakoa da: lan egiteari behin betiko uztea, aurretiaz ezarritako adinean jubilazioa hartzeagatik.

¹ Ikus ESTEVE SEGARRA, A. *La jubilación Forzosa*. Valentzia: Tirant lo Blanch, 1999, 13. or.

Hain zuzen, xede hori oinarri hartuta, borondatezko jubilazioa eta derrigorreko jubilazioa bereiz daitezke. Borondatezko jubilazioan, lan-kontratua azkentzeko arrazoa jubilazioaren ondoriozko pentsioa jasotzea da. Derrigorreko jubilazioan, ordea, jubilazioaren ondoriozko pentsioa lanari derrigorrean uztearen ondoreetako bat da.

Areago, azken aldi honetan, legegilearentzat tabu bihurtu da derrigorreko jubilazioaren kontzeptua. Horren adibide da uztailaren 1eko 14/2005 Legea². Arean ere, lege horrek Espainiako antolamendu juridikoan derrigorreko jubilazioa berrezarri arren, izenburuan honako eufemismoa jaso du³: «Jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeari buruzko hitzarmen kolektiboetako klausulak».

3. Egia esan, ez da harritzekoa legegileak berak ere nolabaiteko «beldurrez» so egitea derrigorreko jubilazioari. Erakundearen bilakaera aztertzea besterik ez dago horretaz konturatzeko.

Legegileak, oraintsu onetsi duen 14/2005 Legean, tentuz, arretaz begiratu du atzera; iragana hartu du abiapuntu. Duda-mudarik gabe, aurrekaririk hurbilenekoa du gogoan, alegia, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege Dekretuak⁴ onetsitako Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginaren (LELTBren) 10. xedapen gehigarria.

4. Modu horretan, LELTBren 10. xedapen gehigarriak derrigorreko jubilazioa arautu zuen, martxoaren 10eko Langileen Estatutuari buruzko 8/1980 Legeak⁵ LEk ezarri 5. xedapen gehigarriaren idazkera aldatuta. Hala ere, lan-merkatua

² EAO, 2005eko uztailaren 2, 157. zk.

³ BALLESTER LAGUNA, F. Derecho transitorio en el proyecto de ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. In *RL*, 2005, 17. zk., 11. or.

⁴ EAO, 1995eko martxoaren 29, 75. zk.

⁵ EAO, 1980ko martxoaren 14, 64. zk.

eraldatzeko, enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko presako neurriei buruzko martxoaren 2ko 5/2001 Errege Dekretu-legeak⁶ lehenengo, eta izen bereko uztailaren 9ko 12/2001 Legeak⁷ gero, LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetu zuten. Lau urte geroago, 14/2005 Legeak 10. xedapen gehigarria berrezarri du, legegileak aipatu nahi ez badu ere, hitzarmen kolektiboetan derrigorreko jubilazioa ituntzea ahalbidetzeko.

5. Aurrekaririk hurbilenekoaz landa, 14/2005 Legeak kontuan hartu ditu derrigorreko jubilazioak Espainiako antolamendu juridikoan izandako gorabehera guztiak. Horretarako, KAren jurisprudentzia ez ezik, Europar Batasuneko zuzenbidea ere aintzat hartu du (14/2005 Legearen zioen azalpenaren II. idatz-zatia).

6. Ondorenez, derrigorreko jubilazioak gaur egun duen arauketa ulertzeko, nahitaezkoa da erakundearen bilakaera historikoa aztertzea. Orobat, bilakaera historikoaren azterketak agerian jarriko ditu derrigorreko jubilazioaren inguruan dauden interesak, bai eta interes horien ondorio diren erakundearen aldeko zein aurkako arrazoiak ere.

7. Azken buruan, 14/2005 Legeak bilakaera historikoaren emaitza jaso du, alegia, ezaugarri jakin batzuk dituen derrigorreko jubilazioa arautu du.

8. Dena dela, bilakaera historikoa aztertzeari ekin aurretik, orain arte esandakoaren ildotik, badira nabarmendu beharreko zalantza batzuk. Egin-eginean ere, guztiz esanguratsua da LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetzea, eta lau urtera hori berori berrezartzea.

Hartara, zein izan ziren indargabetzearen arrazoiak? Bestela esanda, zer dela-eta indargabetu zen ordura arte, *lege lata* behinik behin, lan-zuzenbidearen eta Gizarte Segurantzaren

⁶ EAO, 2001eko martxoaren 3, 54. zk.

⁷ EAO, 2001eko uztailaren 10, 164. zk.

xedeak⁸ betetzeko baliagarritzat jo zen erakundea? Ustez, pisuzko arrazoiak izan beharko ziren indargabetzea erabakitzeke.

Orduan, lau urte igaro ondoren, zergatik berrezarri da derrigorreko jubilazioa? Hainbeste aldatu ote da, bada, gizarte-egoera? Zein arrazoi daude gaur egun erakunde hori «berpizteko»?

Bestalde, legegileak derrigorreko jubilazioarekiko duen «beldurrak», eta «beldur» horrek eragindako atzera-begiratze ia-ia obsesibo horrek, ez al dute LELTBren 10. xedapen gehigarri berria iraganari gehiegi lotu? Eta, horrela bada, botere legegilea ez al dabil iparra galduta, batetik bestera salto-brinkoka, lan-zuzenbidearen nahiz Gizarte Segurantzaren oinarritzko xedea bazter utzi eta errealitatetik kanpo?

Labur-zurrean esanda, iraganeko indargabetze-arrazoiak ez ziren pisuzkoak, edo, pisuzkoak baziren, ezin uler daiteke hain epe laburrean berriro iraganen oinarritutako erakundea ezartzea.

Haatik, baliteke gaur egungo gizarte-beharrizanak eta-arazoak konpontzeko derrigorreko jubilazioa baliagarri izatea, baina eguneratuta, hots, iraganeko ezaugarriak zeharo eraldatu edo eraberrituta. Horrela izanez gero, legegileak ez du fin jokatu; horrenbestez, «beldurrak» eragotzi dio aģian beharrezkoa den eraldaketa gauzatzea, etorkizunari oinarri sendo eta seguruekin aurre egiteko. Horrela izanez gero, nahiago izan du begiak estali eta, besterik gabe, «egoerari eustea», nahiz eta kontraesanak nagusitu eta segurtasun juridikoa zalantzan jarri.

⁸ Oro har, lan-zuzenbidearen eta Gizarte Segurantzaren xede nagusia gizarte-bakea lortzea da. Enpresaburuen eta langileen artean dauden aurkako interesak orekatuta bakarrik lor daiteke gizarte-bake hori. Horregatik, lan-zuzenbideak eta Gizarte Segurantzak mekanismo bereziak ezarri behar dituzte, uanean-uneke gizarte-beharrizana eta -arazoak aintzat hartuta. Gaur egun, Gizarte Segurantzak gaintitu egin du lan-zuzenbidearen aplikazio-esparrua, eta lan-zuzenbidetik at dauden pertsonak ere babesten ditu, legean aurretiaz tipifikatutako beharrizana-egoera jakin batzuetatik. Edozelan ere, gutxieneke koherentzia izan behar da lan-zuzenbidearen eta Gizarte Segurantzaren artean. Aipatu oreka horrek zuzendu beharko lituzke beti botere legegilea, betearazlea eta judiziala.

1.- DERRIGORREKO JUBILAZIOAREN BILAKAERA HISTORIKOA ESPAINIAKO ANTOLAMENDU JURIDIKOAN

1.1. Aurrekariak

9. Lan-zuzenbidean, derrigorreko jubilazioaren hastapenak 1942ko urriaren 16ko lan-araudien araubideari buruzko Legearen⁹ ondorio ziren lan-araudi batzuetan daude.

Itxura denez, lan-araudi batzuek derrigorreko jubilazioa ezarri zuten. Beste lan-araudi batzuek halakorik jaso ez zuten, eztabaida sortu zen. Hain justu ere, eztabaida horren ondorio izan zen 1953ko uztailearen 1eko Agindua¹⁰.

Bada, 1953ko uztailearen 1eko Aginduak ondokoa ezarri zuen: «adinaren arabera jubilazioa langilearen eskubidea da beti; langileak eskubide hori egikari dezake jubilazioa arautzeko xedapenetan jaso baldintzak eta betekizunak betetzen dituzenean» (1. artikulua).

Gerogarrenean, Auzitegi Gorenak (AGk) berretsi egin zuen hori, 1966ko ekainaren 30eko epaian¹¹. Epai horren bosgarren kontuan hartuzkoan argiro adierazten da «prozesuko subjektu aktiboaren borondatearen aurka ezin dela jubilaziorik ezarri..., 1953ko uztailearen 1eko Aginduaren arabera langilearen eskubidea delako egoera pasibora igarotzea».

10. Antzeman daitekeenez, legegileak eta jurisprudentziak derrigorreko jubilazioaren aurka egin zuten, jubilazioa langile bakoitzaren eskubide gisa hartu baitzuten. Jubilazioa banakako eskubide zen heinean, ezin zen inola ere mugatu. Horren ondorioz, indargabetutzat jo ziren derrigorreko jubilazioaren inguruko klausulak ezarri zituzten lan-araudi guztiak.

⁹ EAO, 1942ko urriaren 23, 296. zk.

¹⁰ EAO, 1953ko uztailearen 7, 188. zk.

¹¹ Ar. 3636.

11. Zernahi gisaz, 1953ko Agindua onetsi eta lasterrera, errealitatean, sektore jakin batzuetan, aurkako interesak agertu ziren. Halako sektoreetan, komenigarritzat jotzen zen derrigorreko jubilazioa. Horregatik, arau orokorrari salbuespenak egin zitzaizkion. Horren adibide dira, besteak beste, 1955eko urtarrilaren 18ko Agindua¹², 1955eko martxoaren 15eko Agindua¹³, 1955eko apirilaren 30eko Agindua¹⁴, 1956ko urtarrilaren 24ko bi Aginduak¹⁵ eta 1954ko maiatzaren 1ean Laneko Zuzendaritza Nagusiak emandako Ebazpena¹⁶.

12. Lan-zuzenbidearen aplikazio-esparrutik at, funtzionarioen lan-harremanetan, derrigorreko jubilazioa erakunde klasikoak da; izan ere, funtzionarioen lan-harremanetan borondatezko jubilazioa, ezintasun fisikoaren ondoriozko jubilazioa eta derrigorreko jubilazioa bereiz daitezke¹⁷.

Administrazioak berebiziko interesa izan ohi du funtzionarioen lan-harremanak azkentzeko, funtzionarioak adin jakin batera heltzen direnean. Adin jakin batetik aurrera trebetasunik eza nagusi dela uste da. Uste hori oinarri hartuta, derrigorreko jubilazioaren xedea da zerbitzu publikoen jardunbidea hobetzea. Gainera, Administrazio publikoak hobeto jarduteko xede horrek

¹² EAO, 1955eko urtarrilaren 25, 25. zk. Agindu horrek 1953ko uztailaren 1eko Agindutik salbuetsi zituen hurrengo lan-arauiak: RENFERi buruzkoa, estatuak ustiatutako trenbideei buruzkoa, nazioarteko ohe-bagoien konpainiari eta Europako tren espres handietan lan egiteari buruzkoa eta «Banco de España» bankuari buruzkoa.

¹³ EAO, 1955eko martxoaren 26, 85. zk. Agindu horrek 1953ko uztailaren 1eko Agindutik salbuetsi zuen «Tabacalera S.A.ren» lan-araudia.

¹⁴ EAO, 1955eko maiatzaren 16, 136. zk. Agindu horrek 1953ko uztailaren 1eko Agindutik salbuetsi zuen Espainiako Telefónica Konpainia Nazionalaren lan-araudia.

¹⁵ EAO, 1956ko urtarrilaren 31, 31. zk. Agindu horietarik lehenengoak 1953ko uztailaren 1eko Agindutik salbuetsi zuen «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S.A.ren» lan-araudia; bigarren Aginduak 1953ko uztailaren 1eko Agindutik salbuetsi zituen «Banco Hipotecario de España» eta «Banco de Crédito Local» bankuen lan-arauiak.

¹⁶ EAO, 1954ko maiatzaren 7, 127. zk. Ebazpen horrek 1953ko uztailaren 1eko Agindutik salbuetsi zuen «Banco de España» bankuaren lan-araudia.

¹⁷ ESTEVE SEGARRA, A. *op. cit.* 19. or.

justifikatu du, esparruen arabera, derrigor jubilatzeko adin desberdinak ezartzea. Horrenbestez, Administrazio publikoan, neurri handi batean behintzat, eutsi egiten zaio zahartzaroa trebetasunik ezarekin identifikatzeko joera klasikoari¹⁸.

Horrez gain, funtzionarioen derrigorreko jubilazioa sekula ere ez da zalantzan jarri¹⁹. Areago, 1978an Espainiako Konstituzioa (EK) aldarrikatu ostean, KAK sarritan adierazi du desberdinak direla lan-zuzenbidearen aplikazio-esparruko langileen eta Administrazio publikoaren esparruko funtzionarioen eta estatutudun pertsonalaren lan-harreman juridikoak. Horrexek justifikatzen du horien arteko tratamendu desberdina²⁰.

Laburbilduz, lan-zuzenbidearen esparrukoak dira derrigorreko jubilazioaren baliagarritasunaren inguruko arazo eta eztabaidak.

¹⁸ ESTEVE SEGARRA, A. *op. cit.* 48 eta 49. or.

Esangura horretan, gogora bedi, 1947ko apirilaren 18ko Dekretuak (EAO, 1947ko maiatzaren 5, 125. zk.) zahartzaroaren eta elbarritasunaren gizarte-asegurua eratu zuela. Dekretu horren zioen azalpenean parekatu egiten dira zahartzaroa eta elbarritasuna ondoreei dagokienez.

¹⁹ Beste kontu bat da derrigorreko jubilazioa aplikatzean «bigarren mailako» arazoak edo «arazo eratorriak» izatea. Horixe gertatu zen, esaterako, uztailaren 1eko Botere Judizialaren Lege Organikoaren (EAO, 1985eko uztailaren 2, 157. zk.) 386. artikulua epaile eta magistratu guztien derrigorreko jubilazioa 70 urtetik 65 urtera jaitsi zuenean.

Konstituzio-aurkakotasuneko errekurtsuak eta konstituzio-aurkakotasuneko galdekizun bat jarri ziren manu horren aurka, hurrengo printzipioak urratzen zituela adieraziz: Espainiako Konstituzioaren (EKren) 117.2 artikuluko mugikortasunik ezaren printzipioa, 9.3 artikuluko atzeraeragin judizialik ezaren, botere publikoen nahierakeria-debekuaren eta segurtasun juridikoaren printzipioak eta 106.2 artikuluan jaso subjektu pribatuen eskubidearen inguruko printzipioa, «ondasun eta eskubideetan izandako kalte guztien ordaina jasotzeko». Edu berean, EKren 33.3 artikuluan jaso «ondasunak eta eskubideak kentzearen» biderei ekin zitzaion.

KAK atzera bota zituen halako errekurtsuak. Galdekizunarekin ere gauza bera egin zuen. Horien guztien inguruan, ikus KAREN uztailaren 29ko 108/1996 epaia (epai horri buruz, eta, orokorrean, funtzionarioen derrigorreko jubilazioari buruz, oso interesagarria da: PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Sobre la jubilación forzosa de los funcionarios. In *RL*, 1987, I. liburukia, 7. zk., 326-336 orr.), KAREN ekainaren 11ko 19/1987 epaia, KAREN apirilaren 19ko 51/1986 epaia.

²⁰ Ikus, besteak beste, KAREN urtarrilaren 12ko 10/1983 autoa; KAREN uztailaren 29ko 108/1986 epaia eta KAREN ekainaren 11ko 19/1987 epaia.

1.2. Martxoaren 10eko Langileen Estatutuari buruzko 8/1980 Legearen 5. xedapen gehigarria

13. Martxoaren 10eko Langileen Estatutuari buruzko 8/1980 Legearen (LEren) berrikuntza nabarmena 5. xedapen gehigarrian araututako derrigorreko jubilazioa izan zen²¹.

Isilbidez bada ere, LEk indargabetu egin zuen 1953ko uztailaren 1eko Agindua. Ordura arte, kasuan kasuko salbuespenak gorabehera, jubilazioa subjektu pribatuen banakako eskubide mugaezina izan zen. Aurrerantzean, berriz, posible izango da, interes kolektiboaren izenean, eskubide hori mugatzea.

Orobat, derrigorreko jubilazioak lan-kontratua azkentzea dakarrenez, lan-kontratua azkentzeko arrazoien artean jubilazioa ezarri zen estreinako (LEren 49.1.f artikuluan). Bada, 49.1.f artikulua ezarri zuen adinaren arabera derrigorreko jubilazioaren oinarri juridikoa²².

14. Alabaina, laster sortu ziren derrigorreko jubilazioaren inguruko zalantzak. Hurrean ere, EKren 35.1 artikulua «lanerako eskubidea» ezarri du, eta EKren 14. artikulua debekatu egin du bereizkeria oro, «jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsona zein sozial aintzat hartuta». LEren 14.2.c artikulua enplegurako, edo behin enplegatuta, adinaren ondoriozko bereizkeriarik ez izateko eskubidea ezarri du, eta LEren 17.1 artikulua gauza bera egin du, baina, orokorrean, lan-harremanei dagokienez.

²¹ Honakoa zen 5. xedapen gehigarriaren idazkera:

«Lan egiteko gaitasunak, bai eta lan-kontratua azkentzeak ere, Gobernuak, Gizarte Segurantzaren eta lan-merkatuaren baliabideak kontuan hartuta, adinaren inguruan ezarri gehieneko muga izango dute. Edozein kasutan ere, gehieneko adina hirurogeita bederatzire urte izango da, jubilazioa hartzeko kotizazio-ezaldiak betetzeari kalterik egin gabe.

Negoiazio kolektiboan askatasunez itun daitezke jubilazioa hartzeko adinak, ondore horietarako Gizarte Segurantzaren ezarritakoari kalterik egin gabe».

²² Horren inguruan ikus BORRAJO DACRUZ, E. La jubilación laboral como institución jurídica. Vejez, senilidad, retiro y redistribución del empleo. In *AL*, 2005, 16. zk., 1868 eta 1869. orr.

15. Hasierako zalantzak praktikan konstituzio-aurkakotasuneko galdekizun bihurtu ziren. Azkenean, KAren epaiak zehaztu behar izan zituzten derrigorreko jubilazioaren nondik norakoak.

16. KAren uztailaren 2ko 22/1981 epaiak ebatzi zuen derrigorreko jubilazioaren gaineko lehenengo konstituzio-aurkakotasuneko galdekizuna.

Epai horrek LEn 5. xedapen gehigarria, zati batean behintzat, Konstituzioaren aurkakoa zela adierazi zuen. KAren arabera, ezin zen interpretatu hirurogeita bederatzi urte betetzean lan egiteko ezintasuna zegoenik, eta, adin horretan, modu zuzenean eta inolako baldintzarik gabe, lan-harremanak azkentzen zirenik.

Hala eta guztiz ere, KAren ustez, derrigorreko jubilazioa enplegu-politikaren tresna gisa erabiltzen denean, hots, lana banatzeko, ez da berdintasun-printzipioa hausten. Gainera, derrigorreko jubilazioaren erabilera horrek justifikatu egiten du lan egiteko eskubidea mugatzea.

Baina derrigorreko jubilazioa enplegu-politikaren tresna gisa erabili ahal izateko, bi baldintza bete behar dira. Batetik, langabezia daudenei lan egiteko aukera eskaini behar zaienez, derrigorreko jubilazioak ezin du eragin lanpostuak amortizatzea. Bestetik, jubilazioa ezarri zaion langileari jubilazioaren ondoriozko pentsioa bermatu behar zaio.

17. KAren apirilaren 30eko 58/1985 epaiak ebatzi zuen derrigorreko jubilazioaren gaineko bigarren konstituzio-aurkakotasuneko galdekizuna.

Epaiak ebatzitakoaren arabera, hitzarmen kolektiboetan derrigorreko jubilazioa ezar daiteke, baldin eta KAren uztailaren 2ko 22/1981 epaiak ezarri bi baldintzak betetzen badira.

1.3. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege Dekretuak onetsitako Langileen Estatutuari buruzko Legearen Testu Bateginaren (LELTBren) 10. xedapen gehigarria

18. LELTBk idazkera berria eman zion 1980ko LEren 5. xedapen gehigarriari. Horrez gain, xedapen gehigarri hori 10.a izatera igaro zen²³.

Dena den, idazkera berriaren helburu bakarra izan zen KAK derrigorreko jubilazioari buruz adierazitakoa jasotzea. Hori dela eta, hirurogeita bederatzi urteko gehieneko muga ezabatu zen, eta derrigorreko jubilazioa enplegu-politikari lotu zitzaion.

19. Horrela, derrigorreko jubilazioaren arauketa egonkortuta zegoela zirudienean, AGren 2000ko uztailaren 14ko epaiak²⁴ interes-aldaketa eragin zuen, doktrina bateratzeko kasazio-errekurtso bat ebatzi zuenean.

Interes-aldaketa horrek zerikusia zuen derrigorreko jubilazioa enplegu-politikaren tresna gisa erabiltzearekin. Bada, malgutu egin zen KAren uztailaren 2ko 22/1981 epaiak erabilera horren inguruan egindako interpretazioa.

Ordura arte, enplegu-politika lanpostuak amortizatzen debekuekin identifikatu zen. Etorkizunera begira, aldiz, nahitaezkoa zen interpretazio hertsia hori malgutzea.

²³ Idazkera eta zenbaki berriak zituen derrigorreko jubilazioaren inguruko xedapen gehigarriak ondokoa ezartzen zuen:

«Lan egiteko adinaren inguruko gehieneko muga.

Manu honetan ezarri mugekin eta baldintzetan, derrigorreko jubilazioa enplegu-politika gauzatzeko tresna gisa erabil daiteke.

Lan egiteko gaitasunak, bai eta lan-kontratua azkentzeak ere, Gobernuak, Gizarte Segurantzaren eta lan-merkatuaren balia bideak kontuan hartuta, adinaren inguruan ezarri gehieneko muga izango dute, jubilazioa hartzeko kotizazio-etzaldiak betetzeari kalterik egin gabe.

Negoiazio kolektiboan askatasunez itun daitezke jubilazioa hartzeko adinak, ondore horietarako Gizarte Segurantzaren ezarritakoari kalterik egin gabe».

²⁴ Ar. 6630.

Horregatik, AGren epai horrez geroztik, derrigorreko jubilazioaren bidez gauza daitekeen enplegu-politikara bilduko dira beste neurri batzuk ere, baita lanpostuak amortizatzea dakartenak ere. Hori berori gertatzen da, esate baterako, enpresaren egitura-arazoak konpontzeko plantila murrizten denean. Halakoetan, langile-talde baten lan-interesak defendatzeko, langile batzuen lan egiteko banakako eskubidea mugatzen da.

1.4. LETBren 10. xedapen gehigarria azkentzea

20. Arestian esan bezala, lan-merkatua eraldatzeko, enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko presako neurriei buruzko martxoaren 2ko 5/2001 Errege Dekretu-legeak lehenengo, eta izen bereko uztailaren 9ko 12/2001 Legeak gero, LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetu zuten.

21. Indargabetzearen arrazoiak arau horien zioen azalpenetan jaso ziren. LETBren 10. xedapen gehigarriak bat egiten ei zuen zaharkituta edo gairidituta zeuden errealitate demografikoarekin eta lan-merkatuaren egoerarekin. LETBren 10. xedapen gehigarriaren xedea neurri jakin batzuk bultzatzea omen zen, urte gehien zituzten langileen derrigorreko jubilazioa lortzeko. Nolanahi ere, hori guztia ez omen zettorren bat egungo enplegu-politikaren irizpideekin. Bada, irizpide horien artean jubilazioa hartzeko adinera heldu eta lanean irautea dago.

22. LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetzearekin batera, eztabaida sutua piztu zen eskezko errekursoak ebatzi behar zituzten auzitegi nagusietan; izan ere, LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetu arren, ez zen araurik onetsi, hitzarmen kolektiboetan derrigorreko jubilazioa ezartzea debekatuta zegoen ala ez zehazteko²⁵.

²⁵ Eztabaida horri buruz ikus MERCADER UGUINA, J. R. eta NOGUEIRA GUASTAVINO, M. Muerte y previsible pronta resurrección de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa. In *Revista Práctica Mensual, Social Mes a Mes*, 2004, 98 eta 99 zk., 36 eta 37. or.

23. Hori dela eta, auzitegi batzuek derrigorreko jubilazioa hitzarmen kolektiboetan ezar zitekeela adierazi zuten, batez ere, LETBren 85.1 artikuluan oinarrituta²⁶. Auzitegi horientzat, LETBren 10. xedapen gehigarriaren indargabetzeak deslegeztapena eragin zuen.

Beste auzitegi batzuek, ordea, derrigorreko jubilazioa hitzarmen kolektiboetan ezin ezar zitekeela adierazi zuten. Auzitegi horiek ulertu zuten LETBren 10. xedapen gehigarriak izaera eratzailea zuela, hots, xedapen horrek ematen ziola baimena negoziazio kolektiboari derrigorreko jubilazioak arautzeko. Hortaz, behin LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetuta, ezinezkoa zen hitzarmen kolektiboek derrigorreko jubilazioa ezartzea.

24. Eztabaida horiek guztiak AGk konpondu zituen, doktrina bateratzeko kasazio-errekurtso bi ebatzi zituenean, 2004ko martxoaren 9an emandako beste horrenbeste epaietan²⁷.

25. Epaia horietan, AGk bi ondorio ezarri zituen. Lehenengo ondorioaren arabera, indargabetze-datatik aurrera ezin zen derrigorreko jubilazioarik jaso hitzarmen kolektiboetan. Bigarren ondorioaren arabera, indargabetze-data baino lehenago hitzarmen kolektiboetan ezarri derrigorreko jubilazioari buruzko klausulak legezkoak ziren, baina hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitu arte bakarrik iraun zezaketen.

26. AGk lehenengo ondorioa arrazoitzeko hurrengo irizpideak erabili zituen:

— LETBren 10. xedapen gehigarriak balio eratzailea zuela ulertu zuen. Ondorenez, indargabetzeaz geroztik, negoziazio kolektiboak ez zuen derrigorreko jubilazioa ezartzeko baimenik.

²⁶ Artikulu horren arabera, «legeak errespetatuta, hitzarmen kolektiboek arau ditzakete ekonomia- lan- eta sindikatu-izaerako gaiak, eta, oro har, enplegu-baldintzetan eta langileen zein euron ordezkari-tza-erakundeen eta enpresaburuen zein enpresaburuen elkarteen arteko harremanen esparruan eragina duten gaiak».

²⁷ Ar. 841.

Ildo horretatik, ulertu zuen LETBren 10. xedapen gehigarria indarrean zegoenean, saihestu egiten zela derrigorreko jubilazioa adinaren arabera bereizkeriatzat jotzea, lanerako eskubidea inongo justifikaziorik gabe mugatzeagatik.

— Hariari segituz, hitzarmen kolektiboek EKren 53.1 artikuluan ezarritako lege-erreserba errespetatu behar dutenez, hitzarmen kolektiboek ezin zuten mugatu EKren 35.1 artikuluan xedatu lanerako eskubidea, eta ezin zuten albo batean utzi EKren 14. artikulua ezarri berdintasun-printzipioa. Arean ere, LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetzean, ez zegoen hori justifikatzeko arrazoirik. Gainera, halako arrazoirik ez zegoenez, urratu egiten zen Europar Batasuneko Kontseiluaren azaroaren 27ko 2000/78 Zuzentaraua, enplegurako, eta behin enplegatuta, tratu-berdintasuna izateko esparru orokorra ezartzen duena²⁸.

— AGk ulertu zuen LETBren 10. xedapen gehigarria — eta derrigorreko jubilazioa — arautzeko arrazoiak desagertu egin zirela. Beste horrenbeste gertatzen ei zen hitzarmen kolektiboek derrigorreko jubilazioa ezartzea ahalbidetzen zuten enplegu-politikako arrazoiekin ere.

— AGk ulertu zuen Toledoko Itunaz geroztik (1995), gizarte- eta ekonomia-politika aldatuta zegoela, eta gizarte-egoera berrian derrigorreko jubilazioak ez zuela tokirik. Derrigorreko jubilazioak talka egiten omen zuen Toledoko Itunak ezarritakoarekin. Itun horretan jubilazioa hartzeko adin arruntetik gora lan egitea ahalbidetu behar zela gomendatu zen.

27. Bigarren ondorioa arrazoitzeko, AG Kode Zibilaren xedapen iragankorretatik bigarrenaz baliatu zen: «aurreko legeriaren araubidepean egintza eta kontratuak egin eta baliozkoak badira legeria horren arabera, euren ondore guztiak sortuko dituzte legeria horren arabera...». Gainera, LETBren 10. xedapen gehigarria indargabetu aurretik hitzarmen kolektiboetan jasotako derrigorreko jubilazioaren klausulek garai hartako enplegu-politikaren babesu zuten.

²⁸ 2000ko otsailaren 12ko EEEO, L 303/16 zk.

28. Ustez, AGk ezarritako doktrinak baretu egin behar zituen LELTBren 10. xedapen gehigarria indargabetu zenean piztutako eztabaida guztiak. Aitzitik, hitzarmen kolektiboek derrigorreko jubilazioaren inguruko klausulak ezartzeari eutsi zioten, AGk adierazitakoari entzungor eginez.

29. Egia esan, AGren 2004ko martxoaren 9ko bi epaietan boto bereziak jaso ziren. Boto berezi horietan hitzarmen kolektiboetan derrigorreko jubilazioaren inguruko klausulak ezartzearen alde egin zen. Horretarako, arrazoi sakonak eman ziren, epaiaren zuzenbideko oinarrietan derrigorreko jubilazioari eustearen aurka ezarri arrazoi guztiei erantzunez.

2.- DERRIGORREKO JUBILAZIOAREN EGUNGO ARAUKETA: 14/2005 LEGEA ETA LELTBREN 10. XEDAPEN GEHIGARRI BERRIA

30. Estatuko ordezkagarritasun handieneko sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek AGren 2004ko martxoaren 9ko bi epaiak jasotako doktrinaren aurka egin zuten. Horien ustez, AGren jurisprudentziak segurtasunik eza eragin zuen negoziazio kolektiboan²⁹. Hori zela eta, Gobernuari legea aldatzea eskatu zioten, berriro ere derrigorreko jubilazioa ahalbidetzeko.

31. Gobernuak kontuan hartu zituen ordezkagarritasun handieneko sindikatuen eta enpresaburuen elkarten eskariak, eta horren emaitza da, hain zuzen, 14/2005 Legea³⁰, jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeari buruzko hitzarmen kolektiboetako

²⁹ Harrigarria da segurtasunik ezaz mintzatzea, AGk, doktrina bateratzeko kasazio-errekurtsoak ebaztean, 2004ko martxoaren 9an emandako epaietan ezarritakoa kontuan hartuta. Baina harrigarriagoa da 14/2005 Legearen zioen azalpenean ere segurtasunik eza aipatzea.

³⁰ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. eta PÉREZ YÁNEZ, R. adituek esandakoaren ildotik, Lege hori 2004an Gobernuak eta estatuko ordezkagarritasun handieneko sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek itundutako lehiakortasunari, enplegu egonkorrari eta gizarte-kohesioari buruzko Adierazpenaren ondorioz hasitako gizarte-elkarrizketara biltzen da (ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. eta PÉREZ YÁNEZ, R. La Ley 14/2005, de 1 de julio: nuevamente sobre la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo. In *RL*, 2005, 17. zk., 53. or.).

klausulak arautzen dituenak.

32. Lege horrekin LETBren 10. xedapen gehigarria berrezarri da, eta, beraz, hitzarmen kolektiboetan derrigorreko jubilazioa ezartzeko aukera³¹.

33. Edozelan ere, LETBren 10. xedapen berriak berrikuntza gutxi ditu, iraganean oinarritzen delako erabat. Idazkera berria du, baina ez du hausten indargabetzearen aurretik zegoen LETBren 10. xedapenaren edukiarekin. Eduki hori garatu besterik ez du egin.

Batetik, enplegu-politika gauzatzeko tresna gisa ezarri du derrigorreko jubilazioa, eta, bestetik, langile bati derrigorreko jubilazioa ezartzeko nahitaezkoa da langile horrek Gizarte Segurantzaren sistemak jubilazioa hartzeari dagokionez arautu betekizunak betetzea.

Aurreko arauketa garatzeko asmoarekin, LETBren 10. xedapen gehigarri berriak ahaleginak egin ditu enplegu-politikaz zer ulertu behar den zehazteko. Horretarako adibideak ematen ditu, «*numerus apertus*» izaerako zerrenda ezarriz. Bada, enplegu-politika esangura malguan ulertu da. Alabaina, zerrenda horretako kontzeptu batzuk zehaztugabeak direnez, legegilearen ahaleginak alferrikakoak izan eta gatazka berriak sor daitezke. Halako kontzeptuak dira, berbarako, «enplegu-egonkortasuna» eta «enpleguari eustea».

³¹ Honako hau da LETBren 10. xedapen berriaren idazkera:
«Jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeari buruzko hitzarmen kolektiboetako klausulak.

Hitzarmen kolektiboetan lan-kontratuaz azkentzea ahalbidetzen duten klausulak jaso daitezke, langileak Gizarte Segurantzako arautegian ezarri jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzearen ondorioz, baldin eta ondoko betekizunak betetzen badira:

a) Neurri hori lotu beharko zaie hitzarmen kolektiboan ezarri eta enplegu-politikarekin bat datozen xedeei, hala nola, enplegu-egonkortasuna hobetzeari, aldi baterako kontratuak mugagabeko bihurtzeari, enpleguari eusteari, langile berriak kontratatzeari edo enplegu-kalitatearentzat mesedegarri den beste edozein xederi.

b) Lan-kontratuaren azkentzeak ukitutako langileak estalita izan beharko du gutxieneko kotizazio-aldia, edo hori baino luzeagoa den aldia, hitzarmen kolektiboan hori itundu bada, eta Gizarte Segurantzako gainerako betekizunak bete beharko ditu, kontribuzio bidezko modalitatean jubilazio-pentsioa jasotzeko eskubidea izan dezan».

Aldi berean, zehaztu egin ditu langileak Gizarte Segurantzari dagokionez bete behar dituen betekizunak, derrigorreko jubilazioa ezar dadin. Betekizun horiek orokorrak dira, hots, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege Dekretuak onetsitako Gizarte Segurantzari buruzko Legearen Testu Bateginaren³² 124 eta 161. artikuluek ezarritakoak: afiliazioa, alta edo altarekin parekatutako egoera, gutxieneko kotizazio-aldia estalita izatea eta adina. Berrikuntza moduan nabarmendu behar da, aldiz, hitzarmen kolektiboan ezar daitekeen kotizazio-aldi luzeagoa aintzat hartzea derrigorreko jubilazioaren ondoreetarako.

34. Bestalde, 14/2005 Legeak, LETBren 10. xedapen gehigarria berrezartzeaz gain, xedapen iragankor bakarra ezarri du³³, legea indarrean jarri aurretik zeuden hitzarmen kolektiboetara aplikatu beharreko araubideari begira.

Xedapen iragankor horren asmoa positibotzat jo behar da, batez ere, aurreko xedapen gehigarria indargabetu zenean sortu ziren interpretazio-gatazkak saihestu nahi direlako.

F. Javier Arrieta Idiakez

³² EAO, 1994ko ekainaren 29, 154. zk.

³³ Xedapen iragankor bakarraren idazkera hurrengoa da:
«Legea indarrean jarri aurretik zeuden hitzarmen kolektiboetara aplikatu beharreko araubidea.

Lege hau indarrean jarri aurretik egindako hitzarmen kolektiboak izan eta hitzarmen kolektibo horien klausuletan langileak jubilazioa hartzeko adin arrunta betetzeagatik itundutako lan-kontratuen azkentzeak baliozkoak izango dira, baldin eta bermatzen bada ukitutako langileak gutxieneko kotizazio-aldia estalita izatea eta Gizarte Segurantzako gainerako betekizunak betetzea, kontribuzio bidezko modalitatean jubilazio-pentsioa jasotzeko eskubidea izan dezan».